

Maciej Dębski
Dębscy Kancelaria Adwokacka
debscy.kancelaria@gmail.com

Wyплата dodatkowego wynagrodzenia rocznego w bibliotekach stanowiących państwowe jednostki budżetowe

Streszczenie: Możliwość dokonania wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego w państwowych jednostkach budżetowych budzi pewne problemy i wątpliwości. Wynika to z faktu równoległego obowiązywania dwóch ustaw: *Ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej* (Dz.U. 2016, poz. 2217 tekst jedn.) oraz *Ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi* (Dz.U. 2017, poz. 1222 tekst jedn.). Bazując na stanowisku doktryny i orzecznictwie, autor dąży do usystematyzowania przedmiotowego zagadnienia i wskazuje, kiedy i czy dany pracownik nabywa prawo do dodatkowego wynagrodzenia rocznego.

Słowa kluczowe: dodatkowe wynagrodzenie roczne, ustawa kominowa, państwowe jednostki budżetowe

Zagadnienie możliwości wypłaty dodatkowego wynagrodzenia rocznego (DWR) w państwowych jednostkach budżetowych, szczególnie w odniesieniu do osób zajmujących stanowiska kierownicze, budzi w chwili obecnej w praktyce pewne problemy i spotyka się z brakiem zrozumienia, nawet wśród sędziów sądów powszechnych. Wynika to z istnienia równoległe dwóch ustaw zajmujących się regulowaniem przedmiotowego zagadnienia, a mianowicie:

- 1) *Ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej*¹ (dalej: ustawa o DWR),
- oraz
- 2) *Ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi*² (dalej: ustawa kominowa).

Do czasu wprowadzenia ustawy kominowej postanowienia dotyczące możliwości wypłaty DWR w bibliotekach będących państwowymi jednostkami budżetowymi nie sprawiały żadnych problemów interpretacyjnych. Pojawiły się one po wprowadzeniu tej ustawy.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że pracownicy bibliotek stanowiących państwowe jednostki budżetowe, do których należą m.in. Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego w Warszawie, Centralna Biblioteka Rolnicza, Główna Biblioteka Komunikacyjna, podlegają zarówno ustawie o DWR, jak i ustawie kominowej.

Art. 1 ust. 1 ustawy o DWR *określa zasady nabywania prawa oraz ustalania wysokości i wypłacania dodatkowego wynagrodzenia rocznego dla pracowników jednostek sfery budżetowej, zwanego dalej „wynagrodzeniem rocznym”*. Zgodnie zaś z art. 1 ust. 2 pkt 1 ustawy o DWR przez użyte w ust. 1 określenie „pracownicy jednostek sfery budżetowej”

¹ *Ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej*. Tekst jedn. Dz.U. 2016, poz. 2217.

² *Ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi*. Tekst jedn. Dz.U. 2017, poz. 1222.

tovej" rozumie się pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej, dla których środki na wynagrodzenia są kształtowane na podstawie odrębnej ustawy.

Art. 1 pkt 12 ustawy kominowej z kolei stanowi, że **ustawa ta znajduje zastosowanie do państwowych jednostek budżetowych**, z wyjątkiem organów administracji publicznej i organów wymiaru sprawiedliwości oraz podmiotów, których kierownicy podlegają przepisom ustawy z dnia 31 lipca 1981 r. o wynagrodzeniu osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe (Dz. U. z 2011 r. nr 79, poz. 430 i nr 112, poz. 654). Zgodnie natomiast z art. 2 pkt 1 i 4 ustawy, ustawę kominową **stosuje się do kierowników jednostek organizacyjnych** wymienionych w art. 1 pkt 1-10 i 12, a w szczególności dyrektorów, prezesów, tymczasowych kierowników, zarządców komisarycznych i osób zarządzających na podstawie umów cywilnoprawnych; oraz głównych księgowych jednostek organizacyjnych wymienionych w art. 1 pkt 1-10 i 12. Dodatkowo, zgodnie z art. 5 ustawy kominowej **osobom, o których mowa w art. 2, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy lub rodzaju umowy cywilnoprawnej stanowiącej podstawę zatrudnienia przysługuje, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, wyłącznie wynagrodzenie miesięczne**.

Nie ulega zatem wątpliwości, że pracownicy bibliotek stanowiących państwowe jednostki budżetowe podlegają przedmiotowym ustawom. Należy w tym miejscu podkreślić, że szeregowi pracownicy podlegają ustawie o DWR, pracownicy sprawujący stanowiska kierownicze podlegają natomiast ustawie kominowej, ograniczającej postanowienia ustawy o DWR. W tym właśnie miejscu pojawiają się wątpliwości interpretacyjne, o których mowa powyżej. Zdarza się bowiem pomieszczenie zakresu stosowania ww. ustaw, a także mylenie pojęć dodatkowego wynagrodzenia rocznego z ustawy kominowej z nagrodą roczną występującą w przedmiotowej ustawie w art. 5 ust. 3.

Tymczasem nie ulega wątpliwości, że ustawa kominowa w sposób kompleksowy i zupełny reguluje sprawy związane z ustalaniem wynagrodzenia dla osób pełniących funkcje kierownicze w podmiotach wskazanych w ustawie kominowej. Kwestia ta nie budzi wątpliwości w doktrynie i orzecznictwie Sądu Najwyższego. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16 marca 2005 r. wskazał bowiem, że przepisy *Ustawy z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi* wyłączają możliwość przyznania pracownikom zajmującym stanowiska wymienione w art. 2 pkt. 1-4 tej ustawy dodatkowego wynagrodzenia rocznego na podstawie przepisów *Ustawy o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej*³. Z kolei w innym wyroku Sąd Najwyższy orzekł, że do pracowników podlegających przepisom *Ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi* (Dz.U. nr 26, poz. 306 ze zm.) nie ma zastosowania *Ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej* (Dz.U. nr 160, poz. 1080 ze zm.)⁴. W obu tych orzeczeniach Sąd Najwyższy wywiódł swoje wnioski ze skonfrontowania treści art. 7 ustawy kominowej z art. 6 ustawy o DWR.

Dodatkowo można wskazać na wyrok Sądu Najwyższego z 2 września 2003 r.⁵, w którym orzeczono, że przepis art. 5 *Ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi* (Dz.U. nr 26, poz. 306 ze zm.) ma charakter ściśle,

³ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2005 r., I PK 205/04.

⁴ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2005 r., I PK 199/04.

⁵ Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2003 r., I PK 290/02.

bezwzględnie obowiązujący i poza przewidzianymi w nim wyjątkami, dopuszcza przyznanie pracownikowi jedynie wynagrodzenia miesięcznego.

Jak już to wskazano powyżej, z art. 5 ustawy kominowej wynika, że osobom, o których mowa w art. 2, niezależnie od podstawy nawiązania stosunku pracy lub rodzaju umowy cywilnoprawnej stanowiącej podstawę zatrudnienia, przysługuje, z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, wyłącznie wynagrodzenie miesięczne. Ustępy 2 i 3 artykułu 5 ustawy kominowej odnoszą się zaś do ewentualnych **świadczeń dodatkowych i nagrody rocznej**. Ich wypłata uzależniona jest jednak od spełnienia dodatkowych przesłanek wskazanych w art. 10 i 11 ustawy kominowej, w tym m.in. od poprawienia wyników finansowych, w szczególności przez wzrost zysku netto, zmniejszenia straty netto, zwiększenia rentowności obrotu netto, obniżenia poziomu kosztów działalności lub poprawę płynności finansowej, a także uzyskania zatwierdzenia sprawozdania finansowego za rok obrotowy lub sprawozdania z rocznej działalności. **Ewentualna wypłata nagrody rocznej z ustawy kominowej uzależniona jest więc od spełnienia dodatkowych warunków, w tym dobrej sytuacji finansowej danego podmiotu, i nie może być utożsamiana z wypłatą dodatkowego wynagrodzenia rocznego.**

Kolejnym zagadnieniem budzącym wątpliwości interpretacyjne w związku z wypłatą DWR dla szeregowych pracowników, jest kwestia ustalenia, kiedy DWR takim pracownikom przysługuje. Kwestia ta regulowana jest przez art. 2 ustawy o DWR. Zgodnie z brzmieniem tego artykułu:

Art. 2 [Nabycie prawa]

1. *Pracownik nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w pełnej wysokości po przepracowaniu u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego.*
2. *Pracownik, który nie przepracował u danego pracodawcy całego roku kalendarzowego, nabywa prawo do wynagrodzenia rocznego w wysokości proporcjonalnej do okresu przepracowanego, pod warunkiem, że okres ten wynosi co najmniej 6 miesięcy.*
3. *Przepracowanie co najmniej 6 miesięcy warunkujących nabycie prawa do wynagrodzenia rocznego nie jest wymagane w przypadkach:*
 - 1) *nawiązania stosunku pracy w trakcie roku kalendarzowego z nauczycielem i nauczycielem akademickim zgodnie z organizacją pracy szkoły (szkoły wyższej);*
 - 2) *zatrudnienia pracownika do pracy sezonowej, jeżeli umowa o pracę została zawarta na sezon trwający nie krócej niż trzy miesiące;*
 - 3) *powołania pracownika do czynnej służby wojskowej albo skierowania do odbycia służby zastępczej;*
 - 4) *rozwiązania stosunku pracy w związku z:*
 - a) *przejściem na emeryturę, rentę szkoleniową albo rentę z tytułu niezdolności do pracy lub świadczenie rehabilitacyjne,*
 - b) *przeniesieniem służbowym, powołaniem lub wyborem,*
 - c) *likwidacją pracodawcy albo zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących pracodawcy,*
 - d) *likwidacją jednostki organizacyjnej pracodawcy lub jej reorganizacją;*
- 5) *podjęcia zatrudnienia:*
 - a) *w wyniku przeniesienia służbowego,*
 - b) *na podstawie powołania lub wyboru,*

- c) w związku z likwidacją poprzedniego pracodawcy albo ze zmniejszeniem zatrudnienia z przyczyn dotyczących tego pracodawcy,
- d) w związku z likwidacją jednostki organizacyjnej poprzedniego pracodawcy lub jej reorganizacją,
- e) po zwolnieniu z czynnej służby wojskowej albo po odbyciu służby zastępczej;

6) korzystania:

- a) z urlopu wychowawczego,
 - aa) z urlopu macierzyńskiego,
 - ab) (uchylona)
 - ac) z urlopu ojcowskiego,
 - ad) z urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego,
 - ae) (uchylona)
- b) z urlopu dla poratowania zdrowia,
- c) przez nauczyciela lub nauczyciela akademickiego z urlopu do celów naukowych, artystycznych lub kształcenia zawodowego;

6a) korzystania z urlopu rodzicielskiego;

7) wygaśnięcia stosunku pracy w związku ze śmiercią pracownika.

Analizując treść art. 2 ustawy o DWR, należy wskazać, że uprawnienie do uzyskania DWR przez pracownika uzależnione jest od następujących warunków:

- 1) Podstawowa zasada: przepracowanie pełnego roku kalendarzowego – wtedy pracownik uprawniony jest do **DWR za cały rok**;
- 2) Wyjątek od zasady przepracowania całego roku: przepracowanie co najmniej 6 miesięcy w danym roku – wtedy pracownik uprawniony jest do **DWR w wysokości proporcjonalnej do przepracowanego okresu**;
- 3) Wyjątki od wymogu 6-miesięcznego okresu przepracowania wymienione są w art. 2 ust. 3 ustawy o DWR. **Katalog ten jest zamknięty, co oznacza, że wskazano w nim wszystkie wyjątki od zasady konieczności przepracowania co najmniej 6 miesięcy, aby pracownikowi przysługiwało DWR. Dodatkowo, zgodnie z art. 4 ust. 2 ustawy o DWR w przypadkach, o których mowa w art. 2 ust. 3, wysokość wynagrodzenia rocznego ustala się proporcjonalnie do okresu przepracowanego u danego pracodawcy.**

Należy wskazać, że zgodnie z utrwaloną linią orzeczniczą (powołaną poniżej) okresy przepracowane należy rozumieć **jako okresy faktycznie (efektywnie) przepracowane u danego pracodawcy. W tym miejscu największe wątpliwości pojawiają się w przypadku długotrwałej choroby pracownika i przedstawienia przez niego zwolnienia lekarskiego.**

Należy przyjąć, że z redakcji art. 2 ustawy o DWR wynika, że wyliczenie wymienionych w art. 2 ust. 3 trzech przypadków, w których przepracowanie co najmniej 6 miesięcy nie jest wymagane, ma charakter wyczerpujący. Oznacza to, że nie ma możliwości zaliczenia okresu choroby do okresu przepracowanego, jako przesłanki nabycia prawa do trzynastki⁶.

⁶ Tak: wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 18 października 2011 r. I PK 263/10). Analogiczne stanowisko Sąd Najwyższy zajął również w uchwale z dnia 25 lipca 2003 r., III PZP 7/03 oraz w uchwale z dnia 7 lipca 2011 r., III PZP 3/2011.

Zgodnie zaś z uchwałą Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 7 lipca 2011 r.⁷ okresy pobierania przez pracownika niezdolnego do pracy wynagrodzenia i zasiłku chorobowego nie podlegają wliczeniu do 6-miesięcznego okresu przepracowanego w danym roku kalendarzowym, wymaganego do nabycia prawa do dodatkowego wynagrodzenia rocznego na podstawie art. 2 ust. 2 *Ustawy z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej* (Dz.U. nr 160, poz. 1080 ze zm.). Tym samym pracownik, który przebywał na zwolnieniu z powodu choroby w okresie przekraczającym 6 miesięcy w danym roku kalendarzowym, co do zasady w ogóle nie jest uprawniony do DWR.

Przedstawione w niniejszym artykule zagadnienia pozwalają w jasny sposób usystematyzować działania, które winien podjąć podmiot taki, jak biblioteka stanowiąca państwową jednostkę budżetową, w związku z podstawowymi kwestiami dotyczącymi wypłaty DWR zarówno kadrze kierowniczej, jak i szeregowym pracownikom.

Bibliografia:

1. *Ustawa z dnia 12 grudnia 1997 r. o dodatkowym wynagrodzeniu rocznym dla pracowników jednostek sfery budżetowej*. Tekst jedn. Dz.U. 2016, poz. 2217.
2. *Ustawa z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi*. Tekst jedn. Dz.U. 2017, poz. 1222.
3. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2005 r., I PK 205/04.
4. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2005 r., I PK 199/04.
5. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 2003 r., I PK 290/02.

DEBSKI, M. Wypłata dodatkowego wynagrodzenia rocznego w bibliotekach stanowiących państwowe jednostki budżetowe. *Biuletyn EBIB* [online] 2018, nr 4 (181), Zarządzanie bibliotekami – aspekty prawne. [Dostęp 25.08.2018]. ISSN 1507-7187. Dostępny w: <http://open.ebib.pl/ojs/index.php/ebib/article/view/645>.

⁷ III PZP 3/11.